

Office News

June. 2021

社会保険労務士 **ハセガワ** 事務所



トピックス

育児・介護休業法が改正 令和4年4月から施行

令和3年6月3日、育児休業・介護休業法が改正されました。改正法の施行は令和4年4月1日からとなります。今回の改正内容の主なポイントは次の通りです。

- ①男性の育児休業取得促進のため、子の出生直後における柔軟な育休取得の枠組みを創設**
 - ・出生後8週間以内に4週間まで取得できる
 - ・休業の申出は休業の2週間前まで
 - ・分割して2回まで取得できる
 - ・労使協定を締結した場合、労働者が合意した範囲内で、休業中に就業することができる
- ②育児休業を取得しやすい雇用環境整備、妊娠や出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置を義務化**
 - ・育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修の実施や相談窓口の設置など）
 - ・妊娠、出産（本人または配偶者）を申し出た労働者に個別の周知（制度の説明や情報提供）および休業取得の意向を確認
- ③育児休業の分割取得**
 - ・育児休業を分割して2回まで取得できる
 - ・1歳以降育休を延長する場合について、育休の開始日を柔軟化
- ④有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件を緩和**
 - ・対象者要件のうち、継続雇用期間1年以上の要件を撤廃
- ⑤育児休業取得状況の公表を義務化**
 - ・従業員1,000人超の企業は、育児休業等の取得状況を公表（男性の育休取得率を公表）

育児・介護休業法の改正に伴い、育児休業給付についても、所要の規定の整備が行われることが決まっております。



労務相談Q & A



シロクマ
人事部長

パンダ先生、こんにちは。
新型コロナウイルスの感染者増加が留まることがなく、弊社におきまして、先月に新型コロナウイルス感染症の陽性反応が出た社員がおり、2週間ほど療養のため欠勤しておりました。感染経路が分からない場合、休業補償については労災保険、健康保険のどちらが適用されるのでしょうか？



パンダ
社労士

シロクマ部長、こんにちは。
まず、業務中に発生した災害は、労災として扱われ、それが原因で休業した場合は労災による休業補償が受けられます。

一方、業務外の事由で発生した病気・ケガについては、健康保険により欠勤した期間の賃金補償が行われます。

新型コロナウイルスに感染したことが業務に起因する者かどうかは、その労働者が勤務する職場によっても判断が分かります。

例えば、医師、看護師、介護従事者などの医療従事者については、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災扱いとなり、一定の要件を満たした場合、労災保険から休業補償給付が支給されます。

医療従事者ではない一般労働者の場合は、感染リスクが相対的に高いと考えられる労働環境（例：感染者が複数発生した職場、顧客等との接触機会が多いスーパーなど）の下で業務に従事していた場合は、労災として扱われる可能性があります。それ以外の職場で新型コロナウイルスに感染し、感染原因が特定できない場合は、労災認定の可能性は低く、健康保険の傷病手当金を申請することになります。



今月の実務スケジュール

- 令和3年度住民税額の控除開始
- 労働保険年度更新（申告書作成・提出）
- 障害者雇用状況報告書の作成・提出
- 高年齢者雇用状況報告書の作成・提出
- 算定基礎届の提出（健康保険・厚生年金）



連絡先

- ◆所在地：〒573-1121 枚方市楠葉花園町 3-13-201
★京阪本線「樟葉」駅から徒歩9分
- ◆TEL：072-396-4870（サンキュー労使ハナマル）
- ◆FAX：072-396-4780（サンキュー労使悩まん）
- ◆メール：info@sharoshi-hasegawa.com
- ◆ホームページ：http://sharoshi-hasegawa.com